

CAPÍTULO VI

Reforma del Reglamento

Artículo 37. Reforma del Reglamento.

1. La iniciativa para la reforma del presente Reglamento deberá ir acompañada de un texto articulado alternativo y de la argumentación en que se funde, y será propuesta al Pleno por el Presidente o la Presidenta o, al menos, por un tercio de los miembros del Consejo Social.

2. Aprobada la propuesta de reforma por la mayoría absoluta de los miembros del Consejo Social, ésta se remitirá a la Consejería competente en materia de Universidades de la Junta de Andalucía para su aprobación y publicación.

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Federación Andaluza de Vela.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Federación Andaluza de Vela (Cód. 71001082012005), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 3 de junio de 2011, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 31 de mayo de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de junio de 2011.- El Director General, P.S. (Dto. 136/2010, de 13.4), la Secretaria General Técnica, Lourdes Medina Varo.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE VELA

AÑOS 2010-2012

Artículo 1. Ámbito funcional y temporal de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Federación Andaluza de Vela, teniendo una vigencia de tres años, comenzando el día 1 de enero de 2010 y terminando el 31 de diciembre de 2012. Dicho convenio se prorrogará en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con al menos dos meses de antelación a su término y se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras no se negocie uno nuevo, sirviendo como base en su globalidad para la próxima negociación.

Artículo 2. Salarios

Los salarios bases pactados en el presente Convenio Colectivo, para todos los trabajadores acogidos al mismo son los que se establecen en la Tabla de Salario Anexa.

A día 1 de enero de cada año, se incrementará los salarios bases de acuerdo con el IPC real que se registre a 31 de Diciembre del año anterior, siempre que este IPC sea positivo.

Artículo 3. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador afectado por este Convenio tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más complemento de antigüedad, que se abonará en las siguientes fechas:

- Paga de Julio, antes del 25 de julio.
- Paga de Navidad, antes del 20 de diciembre.
- Paga de Beneficios, antes del 25 de marzo.

Artículo 4. Ayuda a la enseñanza y a disminuidos físicos o psíquicos.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, la Empresa abonará la cantidad de 20 euros mensuales, por hijo (varón o hembra), comprendido en la edad de 3 a 16 años, previa justificación de asistencia al colegio, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto. Asimismo, la Empresa a todos los trabajadores que tuviesen hijos disminuidos físicos o psíquicos, los ayudará con la cantidad de 80 euros mensuales por cada hijo en esta situación, justificado oficialmente.

En el caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermano disminuido físico o psíquico, en período de estudios, previa justificación correspondiente, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente Artículo por los conceptos indicados.

En el caso de que la pareja trabajase en la misma Empresa este complemento se abonará solamente a uno de los componentes.

Artículo 5. Jornada

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 38 horas semanales. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso de veinte minutos. (Desayunos de 10,00 a 10,20 horas y meriendas de 18,00 a 18,20 horas).

2. Antes del 31 de diciembre de cada año se elaborará por la empresa el calendario laboral del personal de cada uno de los centros, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En la confección del calendario constará como mínimo los siguientes contenidos:

- Horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Días festivos.
- Descanso semanal o entre jornadas.
- Otros días inhábiles.

Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por la empresa antes de elaborar el calendario y emitirán un informe al respecto.

Artículo 6. Póliza de Seguros.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro de accidentes colectivo para todo su personal, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

- a) Gran invalidez absoluta y permanente o fallecimiento, 18.000 euros.
- b) Incapacidad total para la profesión habitual: 12.020 euros.
- c) Incapacidad permanente parcial: 6.012 euros.

Artículo 7. Complemento en caso de accidente o enfermedad.

Cuando un trabajador acogido al presente Convenio causa baja por Accidente de Trabajo, éste cobrará el 100% del salario base convenio que venía percibiendo más la antigüedad, en su caso, desde el primer día. Cuando la baja sea por enfermedad, éste cobrará el 100% a partir del décimo día del salario base convenio más antigüedad, en su caso. Cuando se dé uno de estos casos y haya hospitalización, estos trabajadores cobrarán el 100% del salario base convenio más antigüedad, en su caso, desde el primer día.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Para impulsar la contratación y fomentar el empleo, se prohíbe la realización de horas extraordinarias. Salvo fuerza mayor en este caso serán compensadas con el doble de las realizadas.

Artículo 9. Vacantes.

En el caso que se produzca una vacante con carácter permanente en la plantilla del personal podrán optar a ocupar esta plaza cualquier trabajador de cualquier otro colectivo del centro donde esta ubicado su centro de trabajo, mediante el correspondiente examen de capacidad.

1. El ascenso es la promoción del trabajador a un grupo o categoría profesional superior y/o distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

2. El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación, experiencia y méritos del trabajador en el centro, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- a) Antigüedad en la empresa en categoría inferior a la que opta y en el centro.
- b) Experiencia en otros puestos en el centro.
- c) Desempeño de funciones de superior grupo profesional en el centro al que opte a cubrir la vacante.
- d) Titulación académica (en su caso).
- e) Formación.
- f) Antigüedad en otros Centros de la Empresa en puestos de igual o superior categoría.

3. Sustituciones. Caso que se requiera una sustitución transitoria por vacaciones, bajas por enfermedad, etc. la empresa podrá designar a cualquier trabajador de su plantilla, aunque sea de otro centro, para que efectúe esta sustitución. En caso de que se tenga que contratar a alguien externo a la plantilla de la empresa, se tendrá en cuenta la antigüedad de los candidatos en el centro náutico Elcano.

Artículo 10. Categorías profesionales y funciones específicas.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo no podrá realizar otras funciones distintas a las de su categoría para la cual fue contratado. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se deja libertad para que los trabajadores y la Empresa puedan pactar la realización de trabajos distintos a la categoría específica para la cual fue contratado el trabajador, y siempre se halla negociado previamente con los Delegados de Personal, quien no podrá ver mermados los devengos que venía percibiendo por su categoría profesional o para la que fue contratado. Dicha movilidad funcional tendrá los límites legalmente establecidos. En caso de realización de funciones de categoría superior se le abonará circunstancialmente, mientras dure la realización de este cometido, los honorarios que se tenga establecido para dicha categoría superior. Para la realización de estas funciones será acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Funciones:

- Jefe de Equipo de Infraestructura: Serán los coordinadores de las distintas actividades, dirigirán y supervisarán tanto

los trabajos de mantenimiento en general así como de las actividades de enseñanza de la vela.

- Coordinador de Escuela: En las campañas o programas que sea necesario su intervención, dirigirán y planificarán las actividades que se les encomienden.

- Administrativos: Labores propias de su trabajo de administración.

- Monitor de Iniciación: Impartirá cursos teóricos y prácticos de iniciación a la vela, labores de enseñanza, revisión del estado de embarcaciones y material necesario para el desarrollo de las actividades. En los tiempos en los que no exista actividad de enseñanza realizarán labores de reparación y mantenimiento de embarcaciones, estiba de los paños de material, limpieza y acondicionamiento de los mismos.

- Marinero: Ayuda a usuarios en el atraque y desatraque de embarcaciones, Control de las salidas y llegadas de embarcaciones de usuarios del puerto. Control de las embarcaciones que se pueden reparar (partes de reparación). Control de las embarcaciones atracadas en los pantalanes. Achique de embarcaciones. Achique de las embarcaciones de la Escuela (Raqueros y neumáticas). Dar novedad por escrito de las deficiencias de cada pantalán. Colaboración en las maniobras de la grúa. Limpieza de papeleras del Centro. Limpieza de patio y escalera. Limpieza de los pantalanes y cartel de entrada (Se asignará a cada Marinero un pantalán). Limpieza de la zona de varada. Mantener la lámina de agua dentro de la dársena deportiva libre de maderas, plásticos y otros residuos que puedan dañar a embarcaciones. Limpieza de la rampa o colaboración en esta tarea. En caso de actividad de competición en el centro colaborará en la infraestructura del patio de maniobra, estiba de remolques, etc.

- Mantenimiento: Mantenimiento integral y preventivo de electricidad, albañilería, fontanería, carpintería, pintura, etc. de las instalaciones del complejo que requiera una calificación técnica precisa para el desempeño de las mismas. Control de los alquileres de embarcaciones (salidas y llegadas a la instalación), limpieza de embarcaciones de usuarios de la instalación, maniobra de grúa en las botaduras y varada de las embarcaciones. Así como cuantas acciones sean necesarias que tenga como objetivo el mantenimiento y perfecto uso de las instalaciones, así como las reparaciones necesarias para lo que los elementos continúen cumpliendo el cometido para el cual está destinado o fue creado y las rutinas recurrentes y necesarias para mantener el buen estado y funcionamiento de las instalaciones.

- Oficial 2.ª Polivalente: Limpieza de jardines del complejo, pintado en zonas deportivas, limpieza de cristales de las pistas de padel, limpieza de vestuarios, control y revisión de calderas, limpieza de las zonas anexas a las pistas (frutos secos, papeleras), limpieza de las canaletas de desagüe, control de uso de pistas, limpieza de fosos y otras limpieza de exterior.

Asimismo de acuerdo con el artículo 5 de los Estatutos de los Trabajadores, este personal tiene como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

- Contribuir a la mejora de la productividad.

- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 11. Categorías.

En cuadro anexo se indica las categorías de los trabajadores de la empresa, con la cantidad de salario base mensual que le corresponde, actualizado para el año 2011.

Artículo 12. Ayuda por jubilación.

En todos los casos en que los trabajadores afectados por este Convenio pasen a la situación de jubilación, la Empresa abonará, en concepto de premio de retiro, dos mensualidades del salario base convenio.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará los uniformes o trajes y zapatos que en cada momento necesiten los productores para el ejercicio de sus funciones, para su uso exclusivamente en el Centro de trabajo, de acuerdo con las estaciones del año. La ropa de trabajo se entregará, con flexibilidad en los meses de marzo y octubre. Y se distribuirán de la siguiente manera:

Ropa de verano: Dos pantalones cortos y cuatro polos.

Ropa de invierno: Dos pantalones, dos sudaderas y calzado.

Chaquetón: cada dos años.

Artículo 14. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa se establecen en la forma siguiente:

* 3 años de servicio:	5%.
* 6 años de servicio:	15%.
* 10 años de servicio:	20%.
* 15 años de servicio:	25%.
* 20 años de servicio:	40%.
* 25 años de servicio.	60%.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario convenio. Lo dispuesto en la relación anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según se establece en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Complemento de nocturnidad.

1. El complemento de nocturnidad será del 25% sobre el salario base de convenio.

2. Tendrán derecho a la percepción del citado complemento aquellos trabajadores que presten sus servicios más de 3 horas de su jornada laboral en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

3. Los trabajadores que realicen menos de 3 horas de jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 16. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

1. La empresa se compromete a tomar las medidas e inversiones necesarias para corregir en los centros de trabajo todos los riesgos tóxicos, penosos y peligrosos, así como de la mejora general de las condiciones de trabajo.

2. Mientras que las circunstancias recogidas en el apartado anterior y de forma transitoria los trabajadores que realicen trabajo tóxico, penoso o peligroso (personal de mantenimiento) percibirán un plus del 10% del salario base mensual, y el personal de Marinería, por maniobras de grúa por considerarse peligroso, un plus del 3% del salario base mensual.

3. La calificación de los trabajos considerados tóxicos, penosos o peligrosos será efectuada, en primera instancia, entre la dirección de la empresa y el delegado de Prevención y representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 17. Plus de transporte.

El personal recibirá un complemento de transporte, que no se devengará ni en las pagas extras ni en el mes de vacaciones, que será de 40 € para los de jornada partida, y 20 € para los de jornada continuada.

El personal que tenga contrato temporal de fines de semana no percibirá este plus (lo percibirá proporcional a su jornada).

Artículo 18. Plus de trabajo en domingos y festivos.

1. El personal que preste sus servicios en las noches de Nochebuena y Nochevieja percibirá un plus de 120 euros

2. El personal de Mantenimiento y los Oficiales 2.ª Polivalentes percibirá el plus de 40 euros en caso de festivos y domingos.

3. El personal de Marinería percibirá el plus de 40 euros exclusivamente los festivos.

4. Se excluyen de percibir este plus los Entrenadores y Coordinadores.

5. Los Monitores de Iniciación percibirán un complemento de 5,00 euros por hora realizada durante los domingos. Aquellos que trabajen días festivos tendrán derecho a lo establecido en el art. 47 del Real Decreto 2001/1983, de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

El personal que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la actividad propia de la Empresa recibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual de 50 euros.

Artículo 20. Complemento de triple turnos.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca. Este complemento salarial ascenderá a la cantidad de 70 euros mensuales, mientras esté sujeto a tres turnos.

Artículo 21. Complemento especial dedicación.

El personal de Mantenimiento recibirá un plus mensual de 130 euros en concepto de complemento por especial dedicación o por realización de horas de más de su jornada laboral, siendo asimismo de aplicación este plus en menor o mayor cuantía para el personal que desempeñe una especial responsabilidad, de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 22. Desplazamientos del personal por actividades fuera de la localidad de residencia.

El personal de Entrenadores que tengan que pernoctar fuera de su residencia habitual por desplazamiento a competiciones o concentraciones recibirá un plus de especial dedicación de 50 euros por noche que pernocte, siempre que sea fuera de su jornada laboral, en los casos de sábados y domingo.

Aquel personal que tenga en su jornada laboral semanal incluido los sábados y domingos recibirá en lugar del complemento anteriormente citado una compensación de medio día por noche pernoctada fuera de su residencia habitual.

Artículo 23. Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares dependientes.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 24. Excedencia forzosa.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en materia de suspensión de contrato de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a la suspensión temporal de su contrato de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por cuidado de familiares.
- c) Por asistencia a programas de preparación para deportistas de élite o alto nivel con vistas a campeonatos del mundo u olimpiadas, dentro de las respectivas selecciones nacionales.
- d) Por ejercicio de cargo público representativo o cargo sindical, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato en el ámbito federal profesional de sección sindical sectorial, provincial-autonómico o superior.
- e) Cualquier otra que legalmente se establezca.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas, tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Esta situación se considerará como excedencia forzosa, por lo que el trabajador deberá incorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días, a partir de la cesación en el cargo o causa que justificó la excedencia, debiendo solicitar el reingreso en su puesto de trabajo por escrito.

Si el trabajador no solicitase el reingreso en dicho plazo se considera extinguido su contrato de trabajo por dimisión.

En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 25. Excedencia especial por cuidado de hijos y por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

3. Excedencia por cuidado de familiar:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencia voluntaria.

1. El personal que haya cumplido 12 meses efectivos de trabajo en la empresa, y que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior, tendrá derecho a excedencia voluntaria, por una duración no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años.

2. La excedencia podrá ser utilizada por el trabajador para cuestiones familiares, particulares y laborales, siempre que ésta última, no sea de competencia o la actividad concesionaria de la excedencia.

3. La excedencia deberá ser concedida como muy tarde, por la dirección de la empresa, dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud por parte del trabajador.

4. En el plazo de 30 días, anteriores a la finalización de la excedencia, el trabajador notificará por escrito, a la dirección de la empresa, su intención de incorporarse a su puesto de trabajo.

6. A todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 27. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos motivos y por el tiempo siguiente:

A) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo/as.

Tres días naturales por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales por enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de cuatro días.

Matrimonio de hijos o hermanos. El día de la boda si es en la misma provincia, dos si es fuera de la misma y dentro del territorio andaluz y tres días naturales para el resto del territorio nacional.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores hijos, o con contrato mínimo de un año, tendrán derecho a un día por asuntos personales.

Los días 24 y 31 de diciembre serán días inhábiles para todos los trabajadores del centro náutico Elcano a excepción de aquellos trabajadores que por su categoría son necesarios para el mantenimiento de la instalación. Estos trabajadores tendrán derecho a un día de descanso compensatorio por cada uno de esos días que presten su servicio.

Los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional oficial, o relacionado con la labor que desempeña en la empresa, tendrán licencia por un tiempo estimado de 24 horas anuales para acudir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de haberse matriculado y estará obligado a presentar a la empresa el justificante de haber asistido a dicho examen.

Artículo 28. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 días naturales, durante los cuales percibirán el salario correspondiente más antigüedad. La dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores establecerá un calendario de vacaciones anual, con el fin del disfrute de las mismas antes del 31 de diciembre de cada año. El período vacacional no podrá afectar al funcionamiento normal de la instalación. Para ello antes del 31 de enero se convocará a la comisión paritaria.

La Federación podrá excluir como periodo vacacional anual aquel que coincida con la mayor productividad estacional, previa negociación con los representantes de los trabajadores, así mismo se podrá consensuar con determinados puestos de trabajo la posibilidad de disfrutar las vacaciones en los meses de mayor actividad. Las vacaciones podrán ser fraccionadas en periodos mínimos de siete días bajo petición del trabajador.

Artículo 29. Jubilación.

El cese ordinario en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad o los que estén establecidos, según la normativa vigente en el momento del hecho causante.

La empresa y los representantes de los trabajadores informarán de los sistemas legales de jubilación parcial y anticipada, fomentando su utilización.

Artículo 30. Contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Se establece una bolsa de trabajo para eventuales en el colectivo de Monitores para trabajos en el Centro Náutico Elcano, establecida de la siguiente manera y hasta el fin de la vigencia de este convenio, pudiendo renovarse o negociarse en la comisión paritaria.

- Experiencia:

Contratos de 1 a 10 horas (por mes, contabilizando 4 semanas por mes): 1 punto por mes trabajado.

Contrato de 11 a 20 horas (por mes, contabilizando 4 semanas por mes): 2 puntos por mes trabajado.

Contrato de 21 a 30 horas (por mes, contabilizando 4 semanas por mes): 3 puntos por mes trabajado.

Contrato de 31 a 38 horas (por mes, contabilizando 4 semanas por mes): 4 puntos por mes trabajado.

- Continuidad:

Por cada período de seis meses consecutivos: 2 puntos.

- Formación:

Por cada título Monitor federativo: 2 puntos

Por realización de curso Instructor Nivel I: 8 puntos.

- Vinculación:

Se establece un baremo de Vinculación consistente en multiplicar por 2,5 por el total de puntos obtenidos en el baremo «Experiencia», solamente para aquellos contratos celebrados como Monitor en el Centro Náutico Elcano.

En todo caso se ofrecerá la oferta más favorable a los trabajadores con mayor puntuación en la bolsa, aun teniendo contrato en vigor.

De forma generalizada la empresa ofertará a los mejor situados en la bolsa en orden de preferencia.

Previamente a la celebración de las campañas de mayor carga de trabajo se ofrecerá al personal integrado en esta Bolsa el tomar parte en dichas campañas en las condiciones que se oferten. En caso de rechazo del trabajador a la contratación sin un motivo suficiente justificado (enfermedad u otro contrato con otra empresa), pasará al último lugar. Asimismo caso de que en el transcurso de un contrato un Monitor cause baja voluntaria, pasará al último lugar de la bolsa para la siguiente convocatoria.

Si hubiera transcurrido un año sin tener relación laboral con la empresa se le suprimirá de esta bolsa.

El contrato eventual, por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18.

Artículo 31. Comisión de Seguimiento e Interpretación

La Comisión de Seguimiento está compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa con voz y voto. A ella también podrán asistir representantes de los sindicatos firmantes del convenio con voz y sin voto. Esta Comisión vigilará cuantas cuestiones se deriven de interpretación o cumplimiento de los artículos aprobados en el presente Convenio.

Esta comisión se reunirá al menos una vez cada dos meses, siendo convocada de manera extraordinaria por cualquiera de las dos partes firmantes con tres días de antelación, y las ordinarias con quince días de antelación, comunicándose a la vez el orden del día de los temas a tratar.

Artículo 32. Garantías de los Delegados de Personal.

1. Recibir información de la Empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de Formación Profesional de la Empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la función, absorción o modificación del «Status Jurídico» de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del modelo de ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

A) De vigilancia, en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales Competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa con las particularidades previstas en este orden por el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Derechos de los mismos:

- 20 horas mensuales retribuidas para ejercer su función.

- Los trabajadores podrán reunirse en el Centro de Trabajo, siendo retribuidas por la Empresa un máximo de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral.

- La Empresa se comprometen a descontar directamente del salario de sus trabajadores, si así lo solicitaran por escrito, el importe de la Cuota Sindical, cuya cuantía se entregará al Sindicato que indique el trabajador.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 34. Faltas leves.

A) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de 1 mes.

B) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

C) El descuido o negligencia leve en el ejercicio de las funciones.

D) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

E) No cursar la baja médica de los 2 días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 35. Faltas graves.

A) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 1 mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

C) Faltar 1 día al trabajo durante un período de 1 mes sin causa que lo justifique.

D) La falta de obediencia debida a los superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

E) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

F) La imprudencia en actos del servicio. Si además implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

G) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios material o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

H) La grave desconsideración con el público, los superiores, compañeros o subordinados.

I) El causar daños en los locales, materiales o documentos de la empresa.

J) La tolerancia de los superiores de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

K) La falta de rendimiento que, injustificadamente, afecte al normal funcionamiento de los servicios de la Empresa y no constituyan falta muy grave.

L) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la empresa o se utilicen en provecho propio.

M) El haber sido amonestado por escrito o sancionado con 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de un año.

Artículo 36. Faltas muy graves.

A) El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la organización y de dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que ofensiva o no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

B) Puede considerarse acoso sexual el comportamiento realizado por la persona jerárquicamente superior y que condiciona directa o indirectamente a alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de la persona

acosada. Igualmente también podrá considerarse como acoso sexual el comportamiento de carácter sexual desarrollado por personas de superior o igual categoría profesional basados en bromas persistentes, piropos, observaciones o gestos sugerentes, alusiones a la intimidad, etc. Y que tiene como consecuencia producir un ambiente de trabajo hostil, desagradable o intimidatorio.

C) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o al humillación del trabajador por razón de su sexo.

D) La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Accesorias de igualdad:

Por parte de la dirección y del comité de empresa se designará a una persona, en la cual radique la confianza de las trabajadoras, trabajadores y de la empresa, con objeto de proporcionar información y asesoramiento a las víctimas de acoso sexual. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la empresa y abrir el correspondiente expediente de investigación de los hechos. Esta figura será denominada «Asesor o asesora de igualdad de oportunidades».

Se crea la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por dos componentes de la representación de la empresa y dos de la parte sindical. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta comisión, promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre la empresa y el personal.

E) Acoso Moral –perseguir al trabajador mediante instrucciones claramente encaminadas a influir negativamente en su actitud psicológica hacia el trabajo al objeto de que abandone definitivamente el mismo- y Labora – igual actuación pero encaminada a influir no sobre la actitud psicológica sino sobre la tolerancia física y familiar al ritmo de trabajo.

H) Más de 20 faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, ó 30 durante 1 año.

I) El abandono del servicio.

J) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada o confidenciales de la empresa que pueda perturbar el adecuado funcionamiento de la misma.

K) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

L) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

M) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o de cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

N) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como fotocopiar documentos de la Empresa para utilizarlos indebidamente.

Ñ) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.

O) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

P) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

Q) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

R) El haber sido sancionado con 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza en el período de un año.

Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A). Por falta leve:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
- B) Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.
- C) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 30 días hasta 6 meses.
 - Despido disciplinario.

Artículo 38. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron.

Obligación de contestar por escrito a la empresa en el plazo de 30 días a cualquier tipo de reclamación.

Artículo 39. Procedimiento.

No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, según el procedimiento regulado en este convenio y en el estatuto de los trabajadores, y previa información al Comité de Empresa.

Artículo 40. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento del expediente instruido al efecto.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 meses, las impuestas por faltas graves a los 3 meses y las impuestas por faltas leves al mes.

Una vez prescritas las faltas, no figurarán en el expediente del trabajador.

Artículo 41. Medidas cautelares.

Podrá suspenderse provisionalmente de empleo y sueldo, con anterioridad al término del expediente, sólo en aquellos supuestos en que un trabajador sea sorprendido en una falta calificada como muy grave, previa comprobación fehaciente de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

En todo caso, esta suspensión tendrá el carácter de provisional a la espera del resultado del preceptivo expediente y en ningún caso, podrá superar tal suspensión un período máximo de sesenta días.

De no confirmarse la comisión de la falta, se reintegrarán al trabajador todas las retribuciones correspondientes al tiempo de suspensión provisional, y, de comprobarse la comisión de la misma pero que le correspondiera una sanción inferior a la suspensión, o por un tiempo inferior, se producirá el reajuste a que hubiera lugar.

Artículo 42. Expediente disciplinario a trabajadores.

1. El expediente disciplinario tiene como objetivo dar garantía y una adecuada defensa al trabajador, cuando se enjuicien posibles faltas.

Además de clarificar los hechos y sus consecuencias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos y en la resolución final.

2. El Comité de Empresa del Centro de Trabajo, a petición del inculcado o por iniciativa propia, nombrará a uno de sus miembros, para que asesore al trabajador y asista a todas las actuaciones y trámites del expediente.

3. El Juez Instructor recabará todas las pruebas que considere oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculcado proponer las pruebas y testigos que crea conveniente.

El Juez Instructor realizará todas aquellas que crea conveniente, dejando constancia por escrito y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice, así como de las pruebas solicitadas desechadas.

4. Durante toda la instrucción del expediente sancionador, si la falta que se investiga fuese considerada grave o muy grave, todos los participantes en dicha instrucción, tendrán la obligación de mantener una especial cautela y discreción en sus actuaciones, respetando siempre los principios del respeto a la intimidad y al principio de presunción de inocencia, con el objetivo de evitar posible perjuicios.

Artículo 43. Expediente disciplinario a los representantes de los trabajadores.

1. En caso de que el expediente disciplinario se imputase a cualquier representante legal de los trabajadores que pudiera ser constitutivo de sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 108 y 114 de la Ley Procesal Laboral, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio, en el que se dará trámite de audiencia previa, además de al interesado, a los restantes representantes legales de los trabajadores. Si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato, se le dará audiencia al responsable de la Sección Sindical del sindicato al que perteneciera como afiliado, y en su defecto al sindicato.

Artículo 44. Abuso de autoridad.

1. El trabajador que considere haber sufrido abusos de autoridad por sus jefes, mandos o encargados, dará cuenta de los mismos a la Dirección de los Trabajadores y de los representantes legales, obligándose la empresa a que, en el plazo máximo de 3 días, se inicie la apertura del correspondiente expediente.

2. Paralelamente, el trabajador o sus representantes podrán formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo o, si ello fuese necesario, ante los Órganos Jurisdiccionales.

Artículo 45. Salud laboral.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

La empresa vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e Higiene al personal afectado por el convenio, con especial referencia al personal de nuevo ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidente o para la salud ya sea para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

La empresa, previo informe de la comisión paritaria, desarrollará las previsiones del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la adecuada implantación del servicio de prevención de Riesgos.

Se creará una comisión de Salud Laboral compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, que cuidarán del cumplimiento de la normativa sectorial vigente en la empresa.

Dicha comisión conforme a la legislación vigente realizará el estudio de las medidas preventivas en materia de salud laboral, creando las condiciones para el cumplimiento exhaustivo previsto en la Evaluación de Riesgos previamente realizada, entrega de EPIS, organización de campañas de información hacia los trabajadores, investigación de accidentes y enfermedades para adoptar las medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores están expuesto a un mayor grado de contaminación y otras circunstancias originarias de los riesgos y todas aquellas atribuidas por la legislación vigente.

Artículo 46. Reconocimiento medico.

A petición del personal afectado por este convenio se efectuará un reconocimiento medico anual, de cuyo resultado

el trabajador tendrá conocimiento. El reconocimiento contendrá como mínimo:

- Análisis completo de sangre y orina.
- Audiometría.
- Reconocimiento de la visión.
- Chequeo general con medición de la resistencia.
- Electrocardiograma.
- Controles ginecológicos.

Si como consecuencia de este reconocimiento se descubre en algún trabajador incapacidad para el desarrollo de sus funciones, la empresa, de mutuo acuerdo con el trabajador, podrá destinarlo a otro puesto de trabajo.

Artículo 47. Adscripción del personal. Sucesión de empresa.

En caso de finalización de la concesión del servicio del Centro Náutico Elcano los trabajadores de la Federación Andaluza de Vela que presten sus servicios en el citado Centro y que les afecte este convenio, se atenderán a lo dispuesto en el Artículo 44º de los Estatutos de los Trabajadores sobre sucesión de empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Todos los eventos deportivos o de otro ámbito organizado por la Federación Andaluza de Vela en las instalaciones del Centro Náutico Elcano, se realizarán con el personal adscrito a esta instalación de manera voluntaria por parte de cada trabajador, siempre y cuando las circunstancias organizativas y técnicas, titulación deportiva, responsabilidad en sus funciones, etc., lo permitan, y de acuerdo con las condiciones económicas previstas para la actividad, dándole prioridad a la categoría profesional en los eventos a realizar.

Segunda. Se establece los importes máximos diarios para las siguientes indemnizaciones por alojamiento, manutención, dietas y gastos de desplazamientos indicados a continuación:

Indemnización por utilización de vehículo particular: Automóvil 0,19 € por kilómetro recorrido. Motocicleta: 0,078 € por kilómetro recorrido.

	En territorio nacional excepto Madrid
Alojamiento	64,27 €
Manutención pernoctando	40,82 €
Manutención sin pernoctar	26,67 €
Media manutención	20,41 €

Tercera. En todo aquello que no se recoge en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS ACTUALIZADA PARA EL AÑO 2011

CATEGORÍAS	Salario
Director Escuela de Vela (personal de libre designación por la FAV)	1.928,73 €
Entrenador – Instructor Vela Ligera Nivel II – Reconocido por la FAV	1.429,34 €
Jefe de Equipos e Infraestructuras.	1.286,36 €
Coordinador de Escuela de Vela - Instructor Vela Ligera - Nivel I.	1.109,90 €
Oficial de 1º Administrativo	1.064,06 €
Monitor de Iniciación – Instructor Vela Ligera - Nivel I	1.051,47 €
Oficial 1ª Mantenimiento	993,05 €
Oficial 2º Administrativo	958,66 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	921,29 €
Oficial 2ª Polivalente	890,59 €
Marinero	921,29 €
Auxiliar Administrativo	890,59 €
Monitor sin cualificación deportiva	877,59 €
Peón	712,67 €

ANEXO II

Incremento salarial del personal del Centro Náutico Elcano

Por la Federación Andaluza de Vela se ha solicitado al Instituto Municipal del Deporte del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, un incremento salarial para los años 2011 y 2012 en el que se tendrá en cuenta todos los conceptos retributivos (económicos y salariales) para el personal del Centro Náutico Elcano.

El segundo año de vigencia de este Convenio Colectivo (1 de enero a 31 diciembre de 2011) el incremento salarial sería de un 7% bruto.

El tercer año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre 2012) el incremento salarial sería de un 8% bruto, tomando como referencia el bruto consolidado en el año anterior.

Tercera. Se establecería un plus de una cuantía de 70 euros mensual para los Monitores de Iniciación por la responsabilidad y peligrosidad en el desarrollo de sus funciones.

Estos incrementos pactados en este convenio colectivo están supeditados y sujetos al posterior acuerdo económico de la Federación Andaluza de Vela y el Instituto Municipal del Deporte.

Una vez lo apruebe el I.M.D., caso de que fuera así, se estudiaría la distribución del incremento correspondiente al año 2011 entre los diversos colectivos que compone la plantilla del Centro Náutico Elcano (Monitores, Mantenimiento, Marinería, Administración, Coordinadores, Administración y Pistas), plasmándose en una nómina extra y se abonaría a los interesados en el momento que el I.M.D. abone a la empresa dicho incremento.

El incremento que se apruebe para el año 2012 se abonaría mensualmente.

En Cádiz, en los locales del Centro Náutico Elcano, a treinta y uno de mayo de dos mil once, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Vela, se procede, previa su lectura, a la firma del texto de dicho Convenio. Dicho texto se acompaña para su registro.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.- Por la Empresa, Silvestre González Pacheco, Nicolás Mariño Pérez; Por los trabajadores, José María Giles Garrido, Andrés Díaz Salas, Jose Antonio Rosendo Candon; Por A.O.-S.A.T., Manuel Gómez Bienvenido.

RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2011, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 26 de abril de 2011, del Presidente del Servicio Andaluz de Empleo por la que se encomienda a la empresa pública Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, S.A.U. (SADESI) la ejecución de los servicios de «Mantenimiento de la red de puntos de empleo y zonas de autogestión, y el apoyo a la gestión y al soporte técnico del puesto de trabajo de los usuarios del Servicio Andaluz de Empleo».

Habiéndose dictado con fecha 26 de abril Resolución del Presidente del Servicio Andaluz de Empleo de encomienda de gestión, en virtud de lo establecido en el artículo 105.5 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía,